

Hostigamiento sexual en género

¹ Dra. Edine von Herold Duarte

Resumen

El hostigamiento sexual ha sido poco estudiado con rigurosidad y al respecto existen muchos planteamientos, de los cuales algunos son mitos y otros realidades. El objetivo de este trabajo es visualizar el hostigamiento sexual entre las funcionarias y los funcionarios de una institución pública del estado.

Se define como acoso sexual u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral y educativo.
- c) Estado general de bienestar personal (4).

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales como: promesas de tratos preferenciales con respecto al empleo, amenazas, exigencias.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales.
- Acercamiento corporales u otras conductas

físicas de naturaleza sexual.

Este trabajo presenta los resultados de una encuesta realizada en la Sede Central del Ministerio de Salud, el 17 de octubre de 1994, de manera simultánea y confidencial, a 267 funcionarios, por medio de un equipo de colaboradores de la Oficina Ministerial de la Mujer y del Departamento de Estadística. Del resultado obtenido se muestran los datos referentes al acoso sexual en el trabajo.

Introducción

Se conoce como hostigamiento sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos físicos, verbales o no verbales, indeseados.

En el análisis sexo-género, se entiende por sexo las características biológicas y es intercambiable. Es un concepto que no reconoce las creencias, actitudes, prejuicios y suposiciones que todos hacen acerca del sexo de un ser. La definición de género es una

¹ Asesora Ministro de Salud, Apdo. Postal 418 - 2120. Tel.: 236 - 4761. 10/7/1995

construcción socio-cultural, con características cambiables, donde se toma en cuenta las razones por las cuales se trata en forma diferente a un hombre y a una mujer en la sociedad. Una perspectiva de género, implica el reconocimiento de las múltiples formas de subordinación, y discriminación que las mujeres viven en relación con los hombres. Esta subordinación que tiene la mujer, no tiene una base biológica y es más bien de índice socio-cultural (11).

El acoso sexual se percibe por parte de las mujeres como una expresión de su discriminación social y laboral, cuyas manifestaciones más importantes son:

- Las escasas expectativas de promoción profesional
- la subvaloración de los puestos de trabajo y,
- las actividades típicamente femeninas.

Las conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, tanto por los jefes como por los compañeros, producen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, y que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato y puede afectar, de manera explícita o implícita, como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al trabajo con equidad.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual hacen que las personas que lo sufren pidan incapacidades

por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

Este tipo de conductas violan la libertad sexual de las personas que lo sufren, pues consisten fundamentalmente en comportamientos no deseados por quienes lo padecen. La libertad sexual se debe considerar un bien jurídico a proteger y que presenta dos vertientes: una positiva, que atiende la libre disposición por una persona de sus propias potencialidades sexuales y otra negativa, que es el derecho de la persona a no verse involucrada sin su consentimiento por otra persona en un comportamiento sexual. En definitiva, la esencia del acoso sexual es el derecho a elegir libremente nuestras relaciones sexuales (7).

El 14 de diciembre de 1994, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, Ley No. 7476, ratificada y publicada en La Gaceta el 3 de marzo de 1995, siendo este un hecho histórico en el camino hacia una sociedad libre de discriminación y violencia por razones de género (4).

Materiales y Métodos

Para conocer la magnitud real del hostigamiento sexual de una institución del estado, se empezó a preparar una encuesta en el lapso de tres meses y por medio de una circular a todos los funcionarios y las funcionarias de la Sede Central del Ministerio de Salud. Se les empezó a preparar como motivación para contestar el cuestionario que se les presentaría para determinar hostigamiento sexual.

Se prepararon, para los colaboradores y las colaboradoras, cartas de presentación para las jefaturas de Sección y de Departamentos, para

que se extendiera el permiso del tiempo a las funcionarias para poder contestar el formulario.

La encuesta fue preparada para efectuarse en 300 funcionarias y se realizó el 17 de octubre de 1994, de manera individual y confidencial, con el apoyo de colaboradores y colaboradoras de la Oficina Ministerial de la Mujer y del Departamento de Estadística, donde 267 funcionarias accedieron a contestarla.

La encuesta se hizo con perspectiva de género, especificando en la misma, por escrito, el carácter estrictamente confidencial de ella, con indicadores numerados y espacio para códigos, para tener un mejor aprovechamiento en el análisis estadístico, por los cruces de variables que se deseaban realizar. A la tabulación y el análisis se les hizo pruebas de validación estadística, que se presentan en este trabajo.

Resultados

Los principales resultados de la encuesta realizada en 267 funcionarias de la Sede Central del Ministerio de Salud muestran lo siguiente:

- Que las funcionarias tienen entre 25 y 44 años de edad en un 72.3%.
- Que son jefas de hogar (MJH) 134 funcionarias, lo que equivale a un 50.2%.
- Con un promedio de tres hijos en un 61.8% y sin hijos el 27.7%.
- Con respecto a la escolaridad tenemos que 114 funcionarias (42.7%) son universitarias, 81 funcionarias (30.3%) tienen secundaria completa y (6.4%) con primaria incompleta.
- La ocupación: secretarias 18.7%, técnicas 18%, oficinistas 16.1%, profesionales 14.2%.

Las cifras de acoso sexual las encontramos en 39 funcionarias (14.6%).

Según la escolaridad, el acoso sexual en el ámbito del trabajo predomina entre las mujeres que son universitarias (23 casos), siendo secundaria completa (12), y luego primaria incompleta (4).

El acoso sexual se presentó en forma horizontal (por compañeros) en 20 funcionarias y en forma vertical (por los jefes) en 10 casos. En 5 casos se presentó tanto por jefes como por los compañeros de trabajo. Con respecto a la escolaridad, tuvieron insinuaciones sexuales en el trabajo 12 funcionarias con secundaria completa, de las cuales 5 fueron por parte de sus compañeros, 4 por sus jefes. De las 23 funcionarias con carrera universitaria, tuvieron insinuaciones sexuales, 14 por sus compañeros y 3 por sus jefes. En 4 casos el acoso provino tanto por parte del jefe como de sus compañeros.

Entre las funcionarias que han sido acosadas sexualmente, 24 son mujeres jefas de hogar (61.2% MJH). El acoso sexual en ellas se presentó en forma horizontal por 11 compañeros y 13 en forma vertical por sus jefes.

De las funcionarias que no son jefas de hogar, 7 fueron acosadas sexualmente en forma horizontal por sus compañeros y 8 en forma vertical por sus jefes.

Durante el último año lo reportan el 3.4% (9 funcionarias) y antes del último año lo confirman el 7.1% (19 funcionarias).

Discusión

La nueva Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, abre un camino de bienestar a las mujeres y hombres que han sufrido este tipo de violencia (1), por fomentar

el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación contra la mujer, según la convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (9), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, definiéndose como violencia cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado (6).

Por ser la violencia una de las acciones prioritarias en salud de nuestro país (8), es que se realiza una encuesta en la Sede Central del Ministerio de Salud, donde 267 funcionarias contestaron el formulario. Los resultados del análisis de la encuesta muestran que el haber contestado las funcionarias en un 14.6% (39 funcionarias), que han sufrido hostigamiento sexual, es una cifra que muestra un verdadero problema de salud pública.

El hostigamiento sexual se presentó predominantemente entre mujeres jefas de hogar, profesionales universitarias, cometido por sus propios compañeros y en mayor número antes del último año, pues la encuesta abarcó las situaciones ocurridas tanto en 1994, como en años anteriores. El hecho de que el hostigamiento sexual lo hayan sufrido más las funcionarias antes del último año es porque lo cubren un número mayor de años.

De las 39 funcionarias que sufrieron acoso sexual se encontró que 24 son mujeres jefas de hogar (MJH).

Si el total de mujeres jefas de hogar corresponden a un 50.2% (134 funcionarias), y de las funcionarias jefas de hogar que reciben hostigamiento sexual son un 61.2% (24 funcionarias), el acoso sexual es mayor entre las mujeres jefas de hogar (MJH).

El hostigamiento sexual ocurre tanto de manera vertical como horizontal. En las funcionarias que tienen secundaria completa, el acoso es ligeramente mayor por sus compañeros, mientras que entre las universitarias, es mucho mayor por sus compañeros y entre las mujeres jefas de hogar el hostigamiento sexual fue moderadamente mayor por sus jefas que por sus compañeros.

Entre las posibilidades de prevención, todo patrono o jerarca, en el lugar de trabajo, deberá promover condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Se deberán tomar medidas en los reglamentos internos (9), los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo en las instituciones.

Recomendaciones

Este trabajo representa un esfuerzo inicial de visibilizar el problema de hostigamiento sexual, el cual abre un sendero para una mayor investigación en el futuro.

Se debe crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana, y en la que los directores o jefes tengan la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. En vista de que el acoso sexual involucra tanto a jefes como al personal subalterno, deben tener una actitud de no tenerlo.

Los jefes deben prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos, que no se tomen represalias una vez que se haya presentado la denuncia y velar por medio de la

prevención que no se presenten más casos de acoso sexual en el trabajo.

Los trabajadores pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema, si se muestran sensibles al mismo, si les queda claro que consideran que dicho comportamiento es inaceptable, si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Como conclusión tenemos que para conseguir una mejora de la calidad de vida profesional o técnica, de las mujeres, y concederles la posibilidad de tener las mismas oportunidades que los hombres, es necesario lograr una mejora en la gestión de los recursos humanos, la cual deberá estar enmarcada en el respeto a la dignidad en el trabajo de las mujeres y de los hombres. Se debe promover una campaña de cambio de comportamiento, actitudes, de información para la prevención y lucha contra el hostigamiento sexual y fomentar el derecho del principio de la igualdad de trato entre los funcionarios y las funcionarias (5).

Ante la magnitud del problema que se presenta en este artículo y el castigo ante la ley, se necesita una mayor divulgación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, para dar a conocer tanto el problema como sus consecuencias.

Bibliografía

1. Bolis, Mónica. Género, Mujer y Salud en las Américas. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, 1993, pág 263.
2. Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica. Lucha contra el acoso sexual en el trabajo. San José, Costa Rica: ABC Ediciones, enero 1995.
3. Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica. Datos de
4. Costa Rica, Leyes. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Sa José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1995.
5. Costa Rica, Leyes. Ley de promoción de la igualdad social de la mujer. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la familia, 1994.
6. Costa Rica, Leyes. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. " Convención de Belem do Para ". San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, junio, 1995.
7. Ministerio de Asuntos Sociales. Dignidad de la Mujer y del hombre en el trabajo. España: Instituto de la Mujer, No. 12, 1991.
8. Ministerio de Salud. Acciones prioritarias en Salud. San José, Costa Rica: Ministerio de Salud, 1994.
9. Naciones Unidas, Asamblea General. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1994.
10. Vindas, Hazel. Reglamento Interno para la atención de denuncias sobre el acoso u hostigamiento sexual en el Consejo Nacional de Producción y Fanal. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Producción, mayo 1995.
11. Herold, Edine von. Acciones prioritarias en salud y género. Plan anual operativo 1995 - 1998. San José, Costa Rica: Ministerio de Salud, mayo 1995.